

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA
PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL**
(Studi pada karyawan Non - Tenaga Pendidik Universitas Muhammadiyah
Surakarta)



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II pada
Jurusan Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Surakarta**

Oleh
ASWIN ADHYATMA
P 100150010

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN
KEPUASAN KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ASWIN ADHYATMA

P 100 150 010

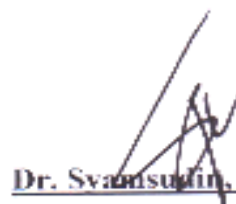
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing 1



Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.

Dosen Pembimbing 2



Dr. Samsudin, M.M.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA
PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi pada Karyawan Non-Tenaga Pendidik Universitas
Muhammadiyah Surakarta)**

**OLEH :
ASWIN ADHYATMA
P 100 150 010**

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 25 Januari 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dr. Syamsudin, M.M.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Soepatini, SE., M.Si., Ph.D**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Direktur,

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd

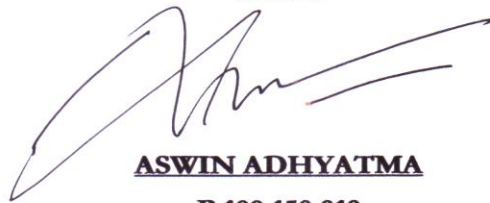
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Januari 2018

Penulis



ASWIN ADHYATMA

P 100 150 010

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA
PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada Karyawan Non – Tenaga
Pendidik Universitas Muhammadiyah Surakarta)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan jumlah sampel sebanyak 174 karyawan Non – Tenaga Pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja. Variabel Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif pada Komitmen Organisasi. Dan dalam penelitian ini terdapat pengaruh mediasi secara parsial antara Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi, dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediator. Penelitian ini akan mendiskusikan lebih lanjut tentang implikasi, keterbatasan dan saran-saran untuk penelitian yang akan datang.

Kata Kunci: Etika Kerja Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Abstract

This study investigate further the influence of Islamic Work Ethics and Job Satisfaction on Organizational Commitment. It uses a sample of 174 non-lecturer employees of Muhammadiyah Surakarta University. The results show that Islamic Work Ethics has a positive effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction variables also positively influence on Organizational Commitment. And in this research there is a partial influence of mediation between Islamic Work Ethic and Organizational Commitment, with Job Satisfaction variable as mediator. This research will discuss more about the implications, limitations and suggestions for future research.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan kehidupan manusia yang semakin maju telah banyak melahirkan tuntutan atas kinerja individu maupun lembaga yang semakin tinggi pula. Lailatirrohmah (2014) mengemukakan bahwa ada banyak perusahaan yang menghalalkan segala cara demi kepentingan perusahaannya. Hal tersebut dilakukan demi memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya. Sehingga bukan tidak mungkin perusahaan yang kuat akan semakin mendominasi, sementara yang

lemah akan mengalami kerugian yang relatif besar. Besarnya tuntutan konsumen dan juga ketatnya kompetisi dalam berbisnis-lah yang menyebabkan banyaknya perusahaan yang mengabaikan etika dalam berbisnis.

Islam memberikan penekanan kuat pada pekerjaan atau apa yang diusahakannya. Seperti dalam al-Qur'an pada surat An-Najm ayat 39-41 yang terjemahannya sebagai berikut, *“dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,(39) dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)(40) Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna(41)”*. Hal ini dapat diartikan bahwa diperlukan kontribusi positif dari manusia bagi kehidupan dunia dengan bekerja menggunakan apa yang telah diciptakan Alloh ta'ala, yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia. Disisi lain, Ahmad & Owoyemi (2012) menyebutkan dalam Islam bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja merupakan sebuah ibadah.

Yousef (2001) mengungkapkan Etika Kerja Islami dapat diartikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah mengenai pekerjaan. Sejauh ini, Etika Kerja Islami cukup diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Penelitian mengenai Etika Kerja Islami mulai menjadi sorotan saat Etika Kerja Protestan yang telah diteliti oleh Weber pada tahun 1985 mengusulkan bahwa terdapat hubungan sebab akibat antara Etika Kerja Protestan dengan pengembangan kapitalisme masyarakat barat. Disamping hal tersebut Yousef (2001) mengungkapkan bahwa Etika Kerja Islami dan etika kerja protestan menempatkan penekanan pada komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, kerja keras, kerjasama dan persaingan di tempat kerja serta menghindari metode yang tidak etis berkaitan dengan penimbunan kekayaan. Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2001). Hal ini menjadi penting dikarenakan Etika Kerja Islami bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang

berpegang pada prinsipnya, namun juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Robbins (2003) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Luthans (2006) berpendapat kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan sesuatu yang dinilai penting. Penelitian terdahulu seperti halnya (Yousef, 2001; Marri, Sadozai, Zaman dan Ramay, 2012) menunjukkan seorang karyawan cenderung akan merasa puas dan merasa pekerjaannya sangat berarti, ketika ia mendapat yang sesuai dengan harapan atau keinginannya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada karyawan tersebut untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami dapat mendorong kepuasan, serta komitmen organisasional.

Steers (dalam Inovi, 2012) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu ciri pribadi kinerja, ciri pekerjaan dan pengalaman kerja. Sedangkan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya yaitu adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya, adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya, kesediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota baik moril maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya maupun organisasi, adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat, adanya letupan emosi/amarah dari para anggota apabila organisasinya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya serta adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

2. METODE

Responden dalam penelitian ini adalah 174 karyawan Non – Tenaga Pendidik dalam Universitas Muhammadiyah Surakarta. Peneliti menyebarkan 200 kuesioner, namun kuesioner yang kembali sebanyak 174 kuesioner. Kuesioner

terdiri dari 36 pernyataan yang diukur menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Etika Kerja Islami menggunakan item pernyataan yang dikembangkan Ali (2001). Kepuasan Kerja menggunakan item pernyataan yang diambil dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Komitmen Organisasional menggunakan item pernyataan yang dikembangkan dari *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Meyer and Allen's (1997). Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis jalur dengan bantuan *software SPSS 20.0 for windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil menunjukkan terdapat 3 hipotesis, penelitian yang dilakukan memiliki hasil yang signifikan positif untuk semua pengaruh antar variabel. Hal ini berarti karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta melakukan Etika Kerja Islami yang baik, sehingga tercipta Kepuasan Kerja serta Komitmen Organisasional yang optimal. Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hayati et al. (2012). Terdapat hubungan yang signifikan antara Etika Kerja Islami pada Komitmen Organisasional, serta Etika Kerja Islami pada Kepuasan Kerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Yousef, 2001; Rokhman et al., 2008; Othman et al., 2004. Dalam penelitian ini, juga terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional. Hal ini berarti penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yousef, 2001; Gunlu et al., 2009; Rose et al., 2009; Marri et al., 2012.

	<i>Model 1</i>			VARIABEL DEPENDEN			<i>Model 3</i>		
	Kepuasan Kerja (β)	t	Sig. t	Komitmen Organisasional (β)	t	Sig. t	Komitmen Organisasional (β)	t	Sig. t
Etika Kerja Islami	0.407	5.845	0.000	-	-	-	0.299	4.024	0.000
Kepuasan Kerja	-	-	-	0.400	5.719	0.000	0.246	3.312	0.000
R²		0.166			0.160			0.210	
Adj R²		0.161			0.155			0.201	
F		34.165			32.702			22.784	
Sign. F		0.000			0.000			0.000	

Dalam penelitian ini, karyawan yang menjadi responden menunjukkan adanya pengaruh Etika Kerja Islami pada Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dari Uji Validitas hingga Uji Regresi yang bernilai valid dan signifikan. Selain itu dalam kuesioner Etika Kerja Islam ditunjukkan mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang mengindikasikan mempengaruhi kepuasan kerja seperti, “Bagi saya kemalasan merupakan sifat yang buruk; “Agar lebih sukses kedepannya, saya rasa seharusnya saya lebih percaya akan kemampuan diri sendiri” ; “Saya akan bekerja dengan lebih giat agar mendapat hasil yang lebih baik” ; “Saya merasa hidup tidak akan berarti tanpa bekerja” ; “Saya merasa bekerja dengan giat merupakan kunci kesuksesan dalam hidup saya” ; dsb.

Dalam penelitiannya, Hayati et al. (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dan Komitmen Organisasional terdapat korelasi yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat serta positif diantara kedua variabel. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Gunlu et al., 2009; Rose et al., 2009.

Penelitian Marri et al. (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Hubungan kedua variabel ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2001) yang juga menyatakan adanya signifikansi positif antara kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, karyawan yang menjadi responden menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dari Uji Validitas hingga Uji Regresi yang bernilai valid dan signifikan. Dalam kuesioner Kepuasan Kerja ditunjukkan mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang mengindikasikan mempengaruhi Komitmen Organisasional seperti, “Atasan saya baik dan tegas dalam menangani keluhan saya dan rekan kerja saya” ; “Saya merasa kebijakan yang dikeluarkan perusahaan sesuai dengan apa yang saya inginkan” ; “Atasan saya berkompetensi dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan” ; dsb.

Beberapa penelitian menyebutkan adanya pengaruh positif dan terdapat hubungan antara Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasional (Hayati et al., 2012;

Yousef, 2001; Rokhman et al., 2008; Othman et al., 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Hayati et al., (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang menghargai nilai-nilai dalam Etika Kerja Islami lebih tinggi, diprediksi juga akan memiliki Komitmen Organisasional yang lebih tinggi. Korelasi menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan yang kuat dan hubungan positif tertinggi diantara kedua variabel. Rokhman et al, (2008) dan juga Yousef (2001) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh langsung dan memiliki signifikansi terhadap Komitmen Organisasional.

Dalam penelitian ini, karyawan yang menjadi responden menunjukkan adanya pengaruh Etika Kerja Islami pada Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dari Uji Validitas hingga Uji Regresi yang bernilai valid dan signifikan. Dalam kuesioner Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasional ditunjukkan mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang mengindikasikan mempengaruhi Komitmen Organisasional seperti, “Apabila saya bekerja dengan baik, tentunya akan menguntungkan saya pribadi dan juga lingkungan kerja saya” ; “Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan jika meninggalkan instansi ini” ; “Saya merasa berpindah dari instansi satu ke instansi lain tidak etis” ; “Saya merasa sangat berat meninggalkan instansi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya” ; dsb.

Pengujian mediasi dengan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki sifat Mediasi Parsial (*Partially Mediated*). Hal ini mengindikasikan peran Etika Kerja Islami lebih berpengaruh dominan daripada Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Dengan kata lain Komitmen Organisasional bisa dipengaruhi oleh Etika Kerja Islami saja ataupun dengan Kepuasan Kerja. Hasil pengujian ini merupakan temuan baru dikarenakan belum ada literatur sebelumnya yang menyebutkan Kepuasan Kerja merupakan mediator dari Etika Kerja Islami pada Komitmen Organisasional.

4. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara signifikan Etika Kerja Islami pada Kepuasan Kerja secara langsung. Kepuasan Kerja berpengaruh

secara signifikan pada Komitmen Organisasional secara langsung. Kepuasan kerja memediasi secara parsial variabel Etika Kerja Islami pada Komitmen Organisasional. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan antara lain objek penelitian hanya berada pada lingkup civitas akademika UMS, sehingga harus berhati-hati dalam men-generalisasi hasil penelitian dikarenakan tidak ada objek penelitian pembanding. Objek penelitian hanya dilakukan pada 1 instansi, sehingga apabila dilakukan di instansi berbeda akan menemukan hasil yang lebih beragam. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti sebaiknya menambah objek penelitian pembanding agar lebih informatif (misal: UMS dengan RS. PKU Muhammadiyah, Stikes Aisyiyah atau instansi yang berideologi Islam seperti IAIN, UII, dsb). Menambah objek penelitian agar lebih variatif, komprehensif, dan komparatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Shukri & Musa Yusuf Owoyemi. 2012. The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 20 [Special Issue – October 2012]
- Ali, A. (2001). Scaling an Islamic Work Ethics. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 No. 5, pp. 575-83.
- Ali, Abbas J. & Abdullah Al-Owaidan. 2008. Islamic Work Ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal* Vol. 15 No. 1, 2008
- Arishanti, Klara Innata. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Proceeding PESAT Universitas Gunadarma*, Depok, Vol. 3 Oktober 2009, p. 46.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.

- Booth, A. L. & van Ours, J. C. 2007. Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle, *IZA Discussion Papers*, No. 3020
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. 2010. Inequality at Work The Effect of Peer Salaries on Job satisfaction. NBER Working Paper No. 16396
- Chew, Janet. & Christopher C.A. Chan. 2008. Human resource practices, organizational commitment and intention to stay.
- Cooper, D.S & Schindler, P.S. 2006. *Business Research Methods*. McGraw Hill Publishing Company. UK
- Fitria, Asri. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi* Vol. 3 Edisi Agustus 2003: 14-35.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Gutierrez a.p., Lori L. Candela & Lara Carver. 2012. The Structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*. Blackwell Publishing Ltd.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., dan Anderson, R.E. 1998. *Multivariate Data Analysis*, 7th edition. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hayati, Keumala dan Indra Caniago. 2012. Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 65 (2012) 272-277.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta.
- Inovi, Sefrina. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB dan Kinerja Karyawan PT. Kamaltex Karangjati Kabupaten Semarang (Jawa Tengah). Tesis Salatiga: Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana.

- Jamil, Alwiyah. 2007. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator. Resume. Departemen Pendidikan Nasional Universitas Diponegoro Program Study Magister Akuntansi.
- Jogiyanto, H.M. 2004. *Metode Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman - Pengalaman*. Yogyakarta : BPFE.
- Khan, Sofiah. K., & Mohd Z. A. Rashid,. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 8
- Kuncoro, H. 2008. *Statistika Deskriptif Untuk Manajer*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Lailatirrohmah, Naafilah. 2014. Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* (studi pada koperasi jasa keuangan syariah BMT Hudatama Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marri, M. Y. K., A.M Sadozai., H. M. F. Zaman., & Muh. I. Ramay,. 2012. The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 2, No.12
- Meyer, John P., Natalie J. Allen. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Volume 1, Issue 1 Spring 1991, Pages 61-89
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. 2012. *Organizational Behaviour: Science, the Real World, and You*. 8th Edition. South-Western Cengage Learning

- Rahman, N. M. & Muhammad, N. & Othman, A S. (2006). The relationship between Islamic workethics and organizational commitment: a case analysis . *Malaysian Management Review*, vol. 41, no. 1,pp.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice hall.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Edisi 12. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Rokhman, W. & Omar, A. (2008). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia. *Journal Bisnis & Manajemen*, Vol. 4, No. 1.
- Rudito, Bambang dan Melia Famiola. 2007. *Etika Bisnis & Tanggungjawab Sosial Perusahaan Di Indonesia*. Rekayasa Sains. Bandung.
- Savari, Moslem., Moh. Eslami., & F. Monavarifard. 2013. The Impact of Social Capital on Agricultural Employees' Job Satisfaction, City of Divandarreh. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. Science Explorer Publications
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method For Business*, Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Solinger, Omar. N., W. van Olffen., & R. A. Roe,. 2008. Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 93, No. 1, 70–83
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta. Andi.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyowati, Eka. 2014. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Taruna Sejahtera). Skripsi. Jurusan Syari'ah Program Studi Perbankan Syariah S1 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

- Tangkilisan, H.N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Yousef, D. A. 2001. Islamic Work Ethic A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in A Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, Vol. 30, No. 2, 2001, pp. 152-169.
- Yunus, Othman Mohd., Munira Mazlan, A.R. Abdul Rahim, Alwi bin Shabudin. 2012. Islamic Work Values and Organizational Commitment: A Case Study Among Employees in Broadcasting Industry. *China-USA Business Review*, Vol. 11, No. 2, 161-172
- Zikmund, W. G. 2000. *Bussiness Research Methods*. New York: Harcourt College.
- Zusrony, Edwin. 2013. Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Job Satisfaction, Organizational Commitment, dan Turnover Intention Pada Perusahaan Multifinance PT. BFI Finance TBK. *Naskah Publikasi*. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.